

## ΕΣΠΑ: Περισσότερες από 15.000 θέσεις εργασίας θα δημιουργηθούν Σύμφωνα με τον υφυπουργό Α. Χαρίτση

Μέχρι το φθινόπωρο θα έχει ενεργοποιηθεί το μισό νέο ΕΣΠΑ, σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων που περιλαμβάνει, όπως σημείωσε σε συνέντευξη του στο ΑΠΕ ο υφυπουργός Οικονομίας, **Αλέξης Χαρίτσης**, ενώ ήδη σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία έχει ενεργοποιηθεί το 25% του νέου ΕΣΠΑ που αντιστοιχεί σε ποσό της τάξης των 4,5 δισ. ευρώ. Ο υπουργός σημείωσε ακόμη, ότι οι συγχρηματοδοτούμενες δράσεις στοχεύουν στη μείωση της ανεργίας είτε μέσω της αύξησης της απασχόλησης, είτε μέσω των νέων θέσεων εργασίας που προβλέπονται στα συγχρηματοδοτούμενα

επιχειρηματικά σχέδια. Από τις δράσεις που έχουν ήδη δημοσιευτεί, αλλά και αυτές που πρόκειται να ανακοινωθούν, αναμένεται η δημιουργία τουλάχιστον 15.000 θέσεων εργασίας στη διετία, ενώ από αυτές πάνω από 1.000 προβλέπονται μέχρι το τέλος του χρόνου. Σχετικά με τις εκκρεμείς αιτήσεις για ένταξη στο πρόγραμμα «Εξοικονομώ κατ'οίκον», γνωστοποίησε ότι σε συνεργασία με το υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας υπολογίζεται να ικανοποιηθούν τουλάχιστον 10.000 εκκρεμούσες αιτήσεις ενώ με βάση τον τρέχοντα προγραμματισμό, το νέο πρόγραμμα

ενεργειακής αναβάθμισης κτιρίων αναμένεται να ανακοινωθεί το Σεπτέμβριο.



## ΕΛΣΤΑΤ: Στο 24,1% η ανεργία τον Μάρτιο

Στο 24,1% διαμορφώθηκε το ποσοστό της ανεργίας στη χώρα τον Μάρτιο του 2016, έναντι 25,7% τον Μάρτιο 2015 και από 24,2% τον Φεβρουάριο 2016. Ο αριθμός των ανέργων ανήλθε σε 1.153.232 άτομα, με βασικό πρόβλημα το γεγονός της πολύ υψηλής ανεργίας στις πλέον παραγωγικές ηλικίες (50,4% στην ηλικιακή ομάδα των 15-24 ετών και 30,6% στην ομάδα των 25-34 ετών). Ειδικότερα, από τη μηνιαία έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, προέκυψε ότι οι άνεργοι (1.153.232 άτομα) μειώθηκαν κατά 68.045 άτομα σε σχέση με τον Μάρτιο 2015 (-5,6%) και κατά 4.609 άτομα σε σχέση με τον Φεβρουάριο 2016 (-0,4%). Παράλληλα, το σύνολο των απασχολούμενων εκτιμάται ότι ανήλθε σε 3.623.234 άτομα, και οι οικονομικά μη ενεργοί (όσοι δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία) ανήλθαν σε 3.281.503 άτομα και μειώθηκαν κατά 60.549 άτομα σε σχέση με τον Μάρτιο 2015 (-1,8%) και κατά 192 άτομα σε σχέση με τον Φεβρουάριο 2016. Η ανεργία στις γυναίκες (28,8% τον Μάρτιο 2016 από 29,4% τον Μάρτιο 2015) παραμένει σημαντικά υψηλότερη εκείνης των ανδρών (20,4% από 22,6%), ενώ ηλικιακά, στις τρεις πρώτες θέσεις με την υψηλότερη ανεργία βρίσκονται οι ομάδες των 15-24 ετών (50,4% τον Μάρτιο 2016 από 52,1% τον Μάρτιο 2015), 25-34 ετών (30,6% από 33,7%) και 35-44 ετών (21,2% από 23,1%). Ακολουθούν οι ηλικίες 45-54 ετών (20% από 20,3%), 55-64 ετών (18,6% από 18,9%) και 65-74 ετών (11,8% από 10,9%). Τέλος, σε επίπεδο αποκεντρωμένων διοικήσεων της χώρας, στις τρεις πρώτες θέσεις κατατάσσονται η Ήπειρος-Δυτική Μακεδονία (28,8% τον Μάρτιο 2016 από 27,1% τον Μάρτιο 2015), η Θεσσαλία-Στερεά Ελλάδα (28,5% από 26,4%) και η Κρήτη (25% από 24,2%).

## Επανυπολογισμός κύριων & επικουρικών συντάξεων

Σύμφωνα με την απόφαση του υφυπουργού **Τάσου Πετρόπουλου** και του αναπληρωτή υφυπουργού Οικονομικών **Γιώργου Χουλιάρη** που δημοσιεύτηκε την προηγούμενη εβδομάδα στο ΦΕΚ τόσο οι κύριες συντάξεις (πλην του ΟΓΑ) όσο και οι επικουρικές θα επανυπολογιστούν. Και για τις κύριες προβλέπεται να διατηρηθούν οι διαφορές που προκύπτουν, μετά τον επανυπολογισμό με τα νέα ποσοστά αναπλήρωσης και την εθνική σύνταξη, ως «προσωπικές διαφορές», για τις επικουρικές οι μειώσεις θα ξεκινήσουν άμεσα. Οι περικοπές αναμένεται να φτάσουν μέχρι και 40% και αφορούν σε 200.000 συνταξιούχους. Εξαιτίας της γραφειοκρατικής και δύσκολης διαδικασίας, η απόφαση προβλέπει την εφαρμογή των περικοπών από τις πληρωμές του Αυγούστου και όπου δεν υπάρχουν στοιχεία από τις συντάξεις Σεπτεμβρίου, ενώ τα χρήματα από τον Ιούνιο θα ζητηθούν πίσω αναδρομικά και αυτό θα συμβεί σε ισόποσες δόσεις μέχρι το τέλος του χρόνου. Σημειώνεται ότι μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2017 θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί ο επαναυπολογισμός των κύριων συντάξεων, όπου η διαφορά των ήδη καταβαλλόμενων με τις νέες μειωμένες παροχές, λόγω του νέου τρόπου υπολογισμού, διατηρείται ως προσωπική διαφορά μετά το 2018.



Conferences

Τρίτη 5 Ιουλίου, Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

# HR in ACTION

version  
5

Best Practices | Initiatives | Actions | Success Stories



**Κώστας Βαβαρούτσας**  
HR Director,  
Creta Farm



**Βασίλης Ιωαννίδης**  
HR Business Partner,  
ELAIS-Unilever Hellas



**Λάρα Κάλφα**  
Head of HR,  
Media Saturn Hellas



**Μαρία Καφετζή**  
HR Director,  
Ολυμπιακή Ζυθοποιία



**Φραγκίσκη Μελίσα**  
HR Director,  
Vodafone



**Μιχάλης Μέτος**  
HR Director,  
Public



**Νικόλαος Μοσχάτος**  
HR Manager,  
Accenture



**Νατάσσα Σαχλιού**  
HR Manager,  
Αθηναϊκή Ζυθοποιία



**Κατερίνα Σταθακάκη**  
Learning & Development  
Specialist, Furlis Holdings



**Ρόζα Ταπίνη**  
HR Manager,  
Skroutz



**Φωτεινή Φέβρη**  
HR Manager,  
British American Tobacco

... and many  
more to come!

[www.hrination.gr](http://www.hrination.gr)

Μεγάλοι Χορηγοί



Χορηγοί



Υποστηρικτές



Tailor Made  
Sponsor



Conference  
Experience Sponsor



Χορηγός  
Εκτυπώσεων



Συμμετοχές: Μ. Καλλιφειδα, Τ: 210 661 77 77 (εο. 115), Ε: mkalifida@boussias.com

Χορηγίες: Κ. Κίντζιος, Τ: 210 661 77 77 (εο. 119), Ε: kkintzios@boussias.com

Περιεχόμενο: Αγγελική Κορρέ, Τ: 210 661 77 77 (εο. 321), Ε: aggeliki.korre@gmail.com

## Σε προσλήψεις προχωρά η Fraport Greece



Στην πρώτη ομάδα προσλήψεων προχωράει το διάστημα αυτό η **Fraport Greece**, η θυγατρική στην Ελλάδα που συνέστησε ο γερμανικός όμιλος Fraport που κοινοπρακτικά με την εταιρεία του ομίλου Κοπελφούζου Slentel θα αναλάβει την εκμετάλλευση

για 40 χρόνια 14 περιφερειακών αεροδρομίων. Σύμφωνα με πληροφορίες, η Fraport Greece, αυτό το διάστημα προχωράει στην πρόσληψη τουλάχιστον 100 ατόμων όλων των ειδικοτήτων με σκοπό τη στελέχωση των νέων κεντρικών γραφείων της στην Ελλάδα. Σημειώνεται ότι σε αυτή τη φάση, οι τουλάχιστον 100 εργαζόμενοι θα στελεχώσουν τα γραφεία της Fraport Greece στα Βόρεια Προάστια και αποτελούν ένα μικρό ποσοστό των προσλήψεων που θα πραγματοποιήσει η ελληνογερμανική κοινοπραξία αφότου παραλάβει τις δύο ομάδες των 14 περιφερειακών αερολιμένων. Ο συνολικός αριθμός των έμμεσων και άμεσων προσλήψεων τοποθετείται σε 18.000 και αναμένεται να ξεκινήσουν σταδιακά, στο τέλος του τετάρτου τριμήνου της χρονιάς, οπότε θα ολοκληρωθεί η παραχώρηση των εγκαταστάσεων στο κοινόχρηστο Fraport-Slentel.

## Επιχειρηματίες: Η κινητήρια δύναμη για τη δημιουργία θέσεων εργασίας

Οι επιχειρηματίες έχουν πάνω από τις διπλάσιες πιθανότητες να προχωρήσουν σε προσλήψεις, σε σχέση με τις μεγάλες εταιρείες (corporates), σύμφωνα με τα αποτελέσματα ετήσιας έρευνας της **Ernst & Young** για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, Global Job Creation Survey 2016. Η έρευνα διαπιστώνει, επίσης, ότι οι επιχειρηματίες που μετασχηματίζουν δραστικά τις αγορές στις οποίες λειτουργούν, αλληλίζοντας μερικούς ή και όλους τους κανόνες τους, αλλά και οι καινοτόμοι επιχειρηματίες, που δημιούργησαν ένα νέο προϊόν, υπηρεσία ή εμπορικό σήμα την τελευταία χρονιά, αυξάνουν το προσωπικό τους ταχύτερα από τους παραδοσιακούς επιχειρηματίες. Περισσότεροι από τους μισούς επιχειρηματίες (59%) από 12 σημαντικές αγορές, εκτιμούν ότι θα αυξήσουν το προσωπικό τους μέσα στο 2016, ποσοστό αισθητά αυξημένο σε σχέση με το αντίστοιχο 47% του 2015. Επιπλέον, το ποσοστό των επιχειρηματιών που σχεδιάζει να προχωρήσει σε προσλήψεις φέτος, είναι υπερδιπλάσιο από το αντίστοιχο μεταξύ των μεγάλων εταιρειών (corporates) (28%). Λαμβάνοντας υπόψη όλες τις αναμενόμενες μεταβολές στο εργατικό δυναμικό για το 2016, οι επιχειρηματίες αναμένουν να αυξηθεί το συνολικό εργατικό δυναμικό τους κατά 9,3%, ενώ εκτιμούν ότι το 12% των νέων προσλήψεων θα αφορά νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.

Τέλος, κινητήρια δύναμη των προσλήψεων αποτελεί η ενισχυμένη εμπιστοσύνη ως προς την πορεία των τοπικών αγορών (67%), αλλά και της παγκόσμιας οικονομίας (72%). Ωστόσο, σημειώνονται ενδιαφέρουσες διαφοροποιήσεις ανά χώρα και περιοχή. Αυξημένη εμπιστοσύνη στην τοπική και τη διεθνή οικονομία καταγράφεται στις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, τον Καναδά, τη Βραζιλία, τη Γαλλία και την Αυστραλία. Παράλληλα, η εμπιστοσύνη τόσο στην τοπική, όσο και τη διεθνή οικονομία, έχει μειωθεί στην Κίνα, την Ινδία, την υποσαχάρια Αφρική, τη Γερμανία και την Ιαπωνία.

## ICAP Group: 2nd Human Capital Summit & Executive Dinner

Ο Τομέας People Solutions της **ICAP Group**, διεξήγαγε την Τετάρτη 25 Μαΐου, Εσπερίδα Ανωτάτων Στελεχών με θέμα «Καινοτόμος Αξιολόγηση της Απόδοσης της Ομάδας Διοίκησης» αλλά και το 2ο Human Capital Summit. Με κεντρικό ομιλητή τον **Dr. Gorkan Ahmetoglu**, Λέκτορα Επιχειρηματικής Ψυχολογίας, University College London και οι δύο πρωτοβουλίες κέντρισαν το ενδιαφέρον 300 υψηλόβαθμων στελεχών. Πιο συγκεκριμένα, ο Dr. G. Ahmetoglu, ανέφερε στοιχεία για το πώς μπορεί να αξιολογείται και να ανταμείβεται ένα μέλος της ομάδας διοίκησης καθώς και πόσο σύνθετο και ουσιαστικό θέμα καθίσταται η αξιολόγηση των στελεχών για την επιτυχία της επιχείρησης. Επέμεινε ιδιαίτερα στην άποψη ότι ένα ηγετικό στέλεχος πρέπει να είναι ταυτόχρονα ηγέτης και διαχειριστής (manager) και ότι το ένα δεν αναιρεί το άλλο. Ανέλυσε τη σημαντικότητα των βραχυπρόθεσμων ομαδικών στόχων και του στρατηγικού οφέλους και έδωσε έμφαση στις αλληλές ηγετικών και διαχειριστικών συμπεριφορών που πρέπει να γίνουν ώστε να αλληλίζει η κουλτούρα μιας επιχείρησης σε θέματα διαχείρισης της απόδοσης. Επιπρόσθετα, τοποθετήθηκε απέναντι στις γενικότερες αλληλές που συμβαίνουν στον χώρο του performance management. Αναφέρθηκε εις βάθος, στην ανάγκη καθορισμού συγκεκριμένων στόχων, καθώς και πως η αξιολόγηση των εργαζομένων θα πρέπει να γίνεται σε συνεχή βάση και όχι μονάχα μια φορά τον χρόνο. Ανέφερε πως οι αξιολογήσεις



εργαζομένων διατηρούν έναν υποκειμενικό χαρακτήρα καθώς γίνονται από ανθρώπους αλλά αυτό δεν εμποδίζει την αξιολόγηση από το να είναι αντικειμενική. Επίσης, οι εργαζόμενοι πρέπει να δέχονται εποικοδομητική κριτική ώστε να βελτιώνουν τις αδυναμίες τους. Τόνισε πως οι αξιολογήσεις ενισχύουν την αξιοπιστία στον επαγγελματικό χώρο και οι εταιρείες θα έπρεπε να υιοθετήσουν εφαρμογές ανατροφοδότησης για τους εργαζόμενους (employee feedback apps) με τη βοήθεια της τεχνολογίας ώστε να διευκολύνουν τη συγκεκριμένη διαδικασία.

# you.

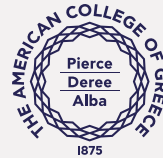
Empower  
the  
leader  
inside

Join our next **Information Session**  
**June 15**  
18:30

For more information visit [www.alba.edu.gr/InfoSessions](http://www.alba.edu.gr/InfoSessions)



Business *unusual*



Opilly & Mather Greece

**Downtown Campus:** 6-8 Xenias Street, Mavili Square

**Tel.:**+30 210 8964531 • **Fax:**+30 210 8964737

**e-mail:** [enquire@alba.edu.gr](mailto:enquire@alba.edu.gr) • [www.alba.edu.gr](http://www.alba.edu.gr)



ALBA Graduate Business School at The American College of Greece operates as a College, admits students of any race, color and national or ethnic origin, and does not discriminate in any of its programs.

## Παρουσιάστηκε η Έρευνα Καριέρα και Γενιά Y 2016

Η έλλειψη δικαιοσύνης και οι εργασιακές συνθήκες οι λόγοι αποχώρησής τους



Παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας «Καριέρα και Γενιά Y 2016» που διεξήχθη από

το [kariera.gr](http://kariera.gr) σε συνεργασία με το Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών για τρίτη χρονιά, κατά το χρονικό διάστημα Απρίλιος-Μάιος 2016, σε ειδική εκδήλωση την Παρασκευή, 3 Ιουνίου 2016, στο Deree – The American College of Greece. Σκοπός της έρευνας ήταν να αναλύσει τις στάσεις που έχουν οι νέοι αυτής της γενιάς στην Ελλάδα ως προς την καριέρα τους και ως προς το τί είναι σημαντικό για εκείνους όταν σχεδιάζουν και προγραμματίζουν την εργασιακή τους ζωή. Μερικά από τα σημαντικότερα αποτελέσματα είναι ότι μόνο 8% των νέων επιθυμεί μια δουλειά στο Δημόσιο, ενώ το 53% των νέων επιθυμεί να δουλέψει σε Ελληνική εταιρεία. Ταυτόχρονα, το 45,6% (όσων νέων 18-29 ετών δήλωσαν πως εργάζονται) παίρνει καθαρό μισθό μικρότερο από 500 ευρώ και 1 στους 2 νέους δήλωσαν πως η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την προσωπική τους ζωή. Οι τρεις πιο σημαντικοί λόγοι για να αποχωρήσουν από την εργασίας τους είναι η έλλειψη δικαιοσύνης (84%) οι εργασιακές συνθήκες (83%) και η μη τήρηση υποσχέσεων (82%). Τέλος, αναφορικά με τον κλάδο στον οποίο επιθυμούν να εργαστούν είναι η Υψηλή Τεχνολογία και Πληροφορική, η Βιομηχανία, οι Τράπεζες, Χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί και Εταιρείες Συμβούλων, και οι εταιρείες Ενέργειας/ Μεταφορών και Τηλεπικοινωνιών και ο Τουρισμός, ενώ ο Αγροτικός Τομέας, οι Κατασκευές, το Λιανικό Εμπόριο και η Βαριά Βιομηχανία εμφάνισαν τη μικρότερη σχετικά προτίμηση. Σημειώνεται ότι στην έρευνα έλαβαν μέρος 5.208 νέοι, εκπρόσωποι της γενιάς Y (γεννημένοι την περίοδο 1980-2000) ηλικίας 18-35 ετών, φοιτητές και απόφοιτοι ΑΕΙ/ΑΤΕΙ απ' όλη την Ελλάδα με χρήση δομημένου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και τυχαία δειγματοληψία.

## Αύριο η επίσκεψη του Great Practices Forum Στην DHL Express Hellas

Η επόμενη συνάντηση του **Great Practices Forum**, θα πραγματοποιηθεί αύριο, Τρίτη 14 Ιουνίου και ώρα 15:00 στις εγκαταστάσεις της DHL Express Hellas στο αεροδρόμιο Ελευθέριος Βενιζέλος όπου μεταξύ των άλλων οι συμμετέχοντες θα έχουν την ευκαιρία να «επιβιβαστούν» στο ιδιόκτητο Airbus A300-600 Cargo που πραγματοποιεί καθημερινά την διαδρομή Λειψία –Αθήνα - Λειψία για να γνωρίσουν τη διαδικασία φόρτωσής του. Οικοδεσπότης στις ολοκαίνουργιες εγκαταστάσεις της εταιρείας στο αεροδρόμιο θα είναι η **Κάτια Λαμπροπούλου** Legal Counsel & HR Manager for Greece, Cyprus & Malta, η οποία θα παρουσιάσει το concept «AS ONE» Όλοι Μαζί σαν Ένας, μια οργανωμένη διαδικασία με την οποία, η πολυεθνική αυτή εταιρεία, η οποία διακρίθηκε φέτος στη 2η θέση στη λίστα Best Workplaces 2016 (250 + εργαζόμενοι), κατορθώνει να έχει ένα από τα πλέον φιλικά, ζεστά και οικογενειακά εργασιακά περιβάλλοντα στη χώρα μας. Πληροφορίες: [GR\\_forum@greatplacetowork.com](mailto:GR_forum@greatplacetowork.com)

## 2<sup>nd</sup> International Congress on Cognitive Behavioral Coaching

Στις 16-19 Ιουνίου 2016

Από την Πέμπτη 16 έως και την Κυριακή 19 Ιουνίου 2016 θα διεξαχθεί στο Συνεδριακό Κέντρο του Ξενοδοχείου Divani Palace Acropolis το 2<sup>nd</sup> International Congress on Cognitive Behavioral Coaching 2016, το οποίο αποτελεί το δεύτερο Διεθνές Συνέδριο στο πεδίο του γνωστικού συμπεριφοριστικού coaching. Το Συνέδριο οργανώνεται από το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Ορθολογική-Συναισθηματική και Γνωστική Θεραπεία Συμπεριφοράς (HIRECBT) σε συνεργασία με το Ελληνικό Κέντρο για το Γνωστικό Συμπεριφοριστικό Coaching και τη Διεθνή Ένωση του Γνωστικού Συμπεριφοριστικού Coaching (IACBC). Τα θέματα του συνεδρίου περιλαμβάνουν το επιστημονικά τεκμηριωμένο coaching στο άτομο, στις διαπροσωπικές σχέσεις, στους οργανισμούς, στις επιχειρήσεις, στο σχολείο και στην εκπαίδευση, στην οικογένεια, στο βάρος και στη διατροφή, στη φαρμακολογία, στο biofeedback και στην ιατρική, στον αθλητισμό, στις τέχνες και γενικότερα σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας όπου ζητούμενο είναι το πολυτίμο αγαθό της υγείας (βιοψυχοσωματικής).

Πληροφορίες: [www.iccbc2016.com](http://www.iccbc2016.com)

## Η ομάδα «Touch & Feel» θα εκπροσωπήσει την Ελλάδα Στο L'Oreal Brandstorm 2016

Για ακόμα έναν χρόνο, στο πλαίσιο του παγκόσμιου φοιτητικού διαγωνισμού **L'Oreal Brandstorm**, η Ελλάδα ανέδειξε τη νικήτρια ομάδα που θα εκπροσωπήσει τη χώρα στους τελικούς στο Παρίσι, στο τέλος Ιουνίου. Η νικήτρια ομάδα για το 2016 προέρχεται από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και ονομάζεται «Touch & Feel». Αποτελείται από τη Μυρτώ Τσούκη, τη Βίβιαν Θωμά και τον Θοδωρή Γκανάτσιο, οι οποίοι ολοκληρώνουν το μεταπτυχιακό τους στο Marketing και στην Επικοινωνία, με έμφαση στο παγκόσμιο marketing. Οι τρεις του είναι έτοιμοι να παρουσιάσουν σε διεθνές επίπεδο την πρότασή τους για μια νέα, digital, επικοινωνιακή στρατηγική για τη μάρκα La Roche-Posay που διανέμεται στα φαρμακεία. Πρωτίστως όμως, θα διαγωνιστούν online ώστε να κερδίσουν το βραβείο Κοινού, το People Choice Award, το οποίο αποτελεί το πρώτο βήμα του διαγωνισμού και πραγματοποιείται μέσω του Facebook.



## RESPONSE SA: Γιόρτασε 20 χρόνια επιτυχίας στην Ελλάδα

**Η** Response SA είναι πρωτοπόρος εδώ και είκοσι χρόνια στην εκπαίδευση και ανάπτυξης στελεχών διακεκριμένων εταιρειών. Η εταιρεία ξεκίνησε αρχικά με αντικείμενο την ευρύτερη ανάπτυξη και επιλογή στελεχών. Σήμερα, ασχολείται στοχευμένα με την ενίσχυση των εμπορικών ικανοτήτων στελεχών, κυρίως στην πώληση, την εξυπηρέτηση καθώς και με την αποτελεσματική καθοδήγησή τους, ώστε να αποκτήσουν τις θετικές εκείνες συμπεριφορές που θα ενισχύσουν τα αποτελέσματα για την εταιρεία τους.

Μία ομάδα ανθρώπων που αγαπούν αυτό που κάνουν, με **πάθος και επαγγελματισμό** κατάφεραν **ενωμένοι** να φτιάσουν την εταιρία εκεί που βρίσκεται σήμερα και να δημιουργήσουν ένα group εταιριών, στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Το 2002 και το 2008 με κίνητρο την εξωστρέφεια και την αναβάθμιση των υπηρεσιών δημιουργήθηκαν από τη Response η Stantonchase Athens (εταιρία εξεύρεσης στελεχών) και η Linkage Greece (εταιρία ανάπτυξης ηγεσίας), μέσω spin-offs και στρατηγικών Partnerships με τις μεγάλες πολυεθνικές εταιρίες Stanton Chase και Linkage αντίστοιχα.

Η Response εξακολουθεί, μέσα σ' αυτό τον όμιλο, να διατηρεί με επιτυχία την κυρίαρχη θέση της στην αγορά, προσφέροντας τις υπηρεσίες της σε ηγέτιδες Ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις βοηθώντας τα στελέχη τους να ανταπεξέλθουν με επιτυχία στις προκλήσεις του σύγχρονου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος.

Φέτος, στο πλαίσιο των εορτασμών των δύο δεκαετιών, σχεδίασε μία ξεχωριστή εκδήλωση τιμώντας τους πελάτες και τους συνεργάτες της, την **Πέμπτη 9 Ιουνίου 2016** στο Ecali Club.

Την εκδήλωση τίμησαν με την παρουσία τους ανώτερα και ανώτατα στελέχη (Διευθύνοντες Σύμβουλοι, Γενικοί Διευθυντές) Ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων οι οποίες δραστηριοποιούνται στην

**Linkage**  
Create lasting leadership impact

**STANTON CHASE**



Response, Linkage Greece και Stantonchase

χώρα, όπως: JOHNSON & JOHNSON, EUROBANK BUSINESS SERVICES, DIAGEO, DHL, AIG, G4S, WALT DISNEY, GENERALI, LEASEPLAN, ORACLE, ORIFLAME, PRAKTIKER HELLAS, ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ, COSTA NAVARINO, DUTY FREE SHOPS, ΟΜΙΛΟΣ ΜΠΟΥΤΑΡΗ, ΜΥΘΟΣ ΖΥΘΟΠΟΙΪΑ, CARGLASS, καθώς και Πρόεδροι Ινστιτούτων και Επιμελητηριών (ΕΙΕΠ, ΙΠΕ, ΣΕΛΠΕ, Ελληνοαμερικάνικο Επιμελητήριο) κ.α.

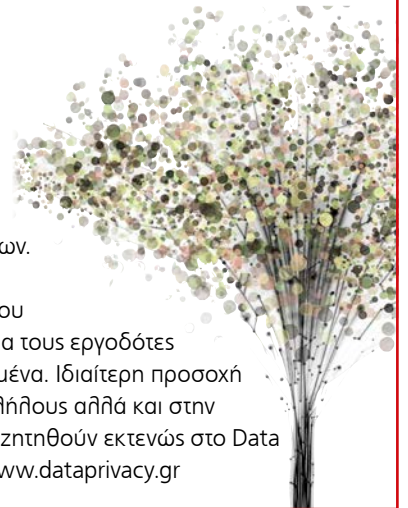
Οι ηγέτες του ελληνικού επιχειρείν συζητήσαν σε χαλαρό κλίμα, μεταξύ άλλων, θέματα της τρέχουσας επικαιρότητας καθώς και πρακτικές εξελίξεις και ανάδειξης των προσφερόμενων υπηρεσιών τους προς τους καταναλωτές και πως αυτοί ανταποκρίνονται στο ρευστό κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

Την εκδήλωση άνοιξε με την ομιλία του ο Πρόεδρος της Response SA Δημήτρης Παπανικητόπουλος, ο οποίος τόνισε ότι «αυτό που κάνει τη Response να στέκεται γερά στα πόδια της είναι οι Άνθρωποι της!!! Δέσμευση, διάθεση, αφοσίωση, κέφι, πάθος, επαγγελματισμός, ομαδικότη-

τα και μάλιστα ΟΛΑ αυτά μαζί!!! Προσπαθούμε ΟΛΟΙ μαζί να είμαστε στις καρδιές των Πελατών μας». Τη σκυτάλη παρέλαβε η Γενική Διευθύντρια της Response Αγγελίνα Μιχαηλίδου, η οποία δήλωσε σχετικά: «Η Response δίνει εύστοχες απαντήσεις με συνέπεια επί 20 χρόνια στην ανάπτυξη των στελεχών. Και τώρα στο κατώφλι της επόμενης 20ετίας βρίσκεται στην ιδανική στιγμή, όπου η ανάγκη για Talent Development αναγνωρίζεται διεθνώς, ως η βέλτιστη στρατηγική για την ίδια την ανάπτυξη των επιχειρήσεων». Ακολούθησε σύντομος χαιρετισμός από τον Χάρη Πεζούλη, ιδρυτή της Response, ο οποίος εστίασε στη σημαντικότητα του ομαδικού πνεύματος και της συνεργασίας των στελεχών της, ως το κλειδί για την μακρόχρονη επιτυχία της εταιρίας. Η Response είναι Ιδρυτικό και ενεργό μέλος του Ελληνικού Ινστιτούτου Εξυπηρέτησης Πελατών καθώς και του Ινστιτούτου Πωλήσεων Ελλάδας, διοργανώνοντας μάλιστα τα πρώτα Συνέδρια Πωλήσεων έχοντας ως καλεσμένους ομιλητές παγκοσμίου φήμης και αναγνωρισμότητας.

## Δυνατός ο αντίκτυπος του EU-GDPR στα τμήματα HR Data Privacy & Protection Conference στις 23 Ιουνίου

Τον περασμένο Απρίλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε το νέο πακέτο κανονισμών σχετικά με την προστασία των δεδομένων, το οποίο περιλαμβάνει και το General Data Protection Regulation. Το νέο ενιαίο ευρωπαϊκό πλαίσιο αντικαθιστά τους εθνικούς νόμους για την προστασία των δεδομένων, και ενισχύει σημαντικά τα δικαιώματα των χρηστών επί των προσωπικών τους δεδομένων. Βάσει του GDPR, οι οργανισμοί αναλαμβάνουν πλέον σοβαρότατες ευθύνες για τα δεδομένα των καταναλωτών και των εργαζομένων τους, και απειλούνται πλέον με πρόστιμα που φτάνουν το 4% του παγκόσμιου τζίρου τους σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Βάσει του GDPR, θα είναι πιο δύσκολο για τους εργοδότες να πάρουν την αναγκαία συναίνεση των υπαλλήλων τους για πρόσβαση στα προσωπικά τους δεδομένα. Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δώσουν τα τμήματα HR και στους κανονισμούς για χρήση του internet από τους υπαλλήλους αλλά και στην καταγραφή των δεδομένων που αυτά επεξεργάζονται. Οι επιπτώσεις του GDPR στο επιχειρείν θα συζητηθούν εκτενώς στο Data Privacy & Protection Conference, στις 23 Ιουνίου, στο Αμφιθέατρο Maroussi Plaza. Πληροφορίες: [www.dataprivacy.gr](http://www.dataprivacy.gr)



## Samsung: Νέα ψηφιακή τάξη Στο Μουσείο Ακρόπολης

Μία διαφορετική ψηφιακή τάξη εγκαινίασε η Samsung Electronics Hellas στο Μουσείο Ακρόπολης. Η ψηφιακή τάξη απευθύνεται σε μαθητές δημοτικών σχολείων και γυμνασίων και στόχο έχει να εμπλουτίσει τα εκπαιδευτικά προγράμματα του Μουσείου μέσω των τελευταίων τεχνολογιών της Samsung. Το πρόγραμμα της ψηφιακής τάξης του Μουσείου Ακρόπολης περιλαμβάνει εξοπλισμό προηγμένης τεχνολογίας, που απαρτίζεται από διαδραστική οθόνη, υπολογιστές και tablets, καθώς και ένα πρόγραμμα

τεχνολογικής κατάρτισης είκοσι ωρών. Επίσης, στο πλαίσιο του προγράμματος έχει ήδη αναπτυχθεί περιεχόμενο σε συνεργασία με την Υπηρεσία Συντήρησης Μνημείων Ακρόπολης (ΥΣΜΑ). Ο πρόεδρος της Samsung Electronics Hellas, Kyoungil Min, δήλωσε κατά τη διάρκεια της ομιλίας του: «Είμαστε υπερήφανοι για τη συνεργασία μας με το Μουσείο Ακρόπολης και για τη δυνατότητα που μας παρέχεται να ενισχύσουμε την ψηφιακή εμπειρία των μικρών φίλων του Μουσείου. Το Μουσείο της Ακρόπολης,



που αποτελεί κοιτίδα πολιτισμού και ιστορίας χιλιάδων ετών, προσφέρει πλέον μία σύγχρονη και καινοτόμο εμπειρία εκπαίδευσης, αξιοποιώντας τεχνολογία αιχμής και νέα μέσα».

netweek  
conferences

# PROJECT MANAGEMENT CONFERENCE '16

Το γνωστό συνέδριο  
Project Management Conference  
μεταφέρεται μόνο για φέτος  
στις 12 Ιουλίου

Τρίτη 12 Ιουλίου 2016, 9.00 - 17.00, Αμφιθέατρο OTEAcademy  
Pre-conference workshops: Δευτέρα 11 Ιουλίου 2016, 14.00 - 20.00, OTEAcademy

## Think Agile! Act Agile! Be Agile!

Το φετινό συνέδριο εστιάζει στη σημασία της ανάπτυξης ευέλικτων πρακτικών, μεθοδολογιών και νοοτροπιών για τη διασφάλιση της επιτυχίας στη Διοίκηση Έργων, αλλά και στην ανάδειξη του ρόλου του Project Manager ως φορέα ευελιξίας και προσαρμοστικότητας στο αβέβαιο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Δηλώστε σήμερα κιόλας τη συμμετοχή σας και κερδίστε προνομιακές τιμές



boussias communications

ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Χαρά Κατσαρού, τηλ. 210661 7777 (ext. 153), [chkatsarou@boussias.com](mailto:chkatsarou@boussias.com)  
ΧΩΡΗΓΙΕΣ: Θάνος Θώμος, τηλ. 210 661 77 77 (ext. 322), [tthomos@boussias.com](mailto:tthomos@boussias.com)  
ΠΑΡΗΓΟΡΓΕΙΣ: Νικόλας Κονδάκης, τηλ. 210 661 77 77 (ext. 124), [nkondakis@boussias.com](mailto:nkondakis@boussias.com)

[www.pmconference.gr](http://www.pmconference.gr)



**sound & visual**  
κ.παπαθανασίου α.ε.

Member of  
**PRG ALLIANCE**

**Πρακτικά Συνεδριάσεων - Σχεδιασμός & Τεχνική Κάλυψη Συνεδρίων & Event**

- Ενοικίαση Οπτικοακουστικού Εξοπλισμού Audiovisual Rental
- Συστήματα Ταυτόχρονης Διερμνεύσεως Simultaneous Interpretation Equipment
  - Κατασκευές Σκηνικών Scenery Construction
  - Συστήματα Ψηφοφορίας Voting Systems



Μέλος • Member



CITY OF ATHENS  
CONVENTION & VISITORS BUREAU

Ξάνθης 12 & Ποσειδώνος, 144 51 Μεταμόρφωση, τηλ.: 210 3838597  
praktika@praktika.gr, www.praktika.gr

/PapathanasiouSA





## KPMG: Αδυναμία επίτευξης των επιθυμητών εταιρικών αποτελεσμάτων

Την ανάγκη να επενδύσουν στο συνεχή επιχειρηματικό μετασχηματισμό κατανοούν οι περισσότεροι ηγέτες των εταιρειών και αντιλαμβάνονται την ανάγκη να εκτελούν άμεσα τα νέα πλάνα τους. Ωστόσο, διαπιστώνεται αδυναμία να επιτύχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα καταδεικνύοντας εσωτερικές αδυναμίες. Στο συμπέρασμα αυτό καταλήγει η νέα διεθνής έρευνα της KPMG (Global Transformation Study). Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε συμμετείχαν πάνω από 1.600 στελέχη από εταιρείες σε 16 χώρες. Όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας, ποσοστό 96% των οργανισμών είναι στη μέση της κατάρτισης ή της εκτέλεσης ενός πλάνου επιχειρηματικού μετασχηματισμού με το 66% αυτών να έχουν ξεκινήσει ή ολοκληρώσει ένα τέτοιο πρόγραμμα τα τελευταία 2 χρόνια, ενώ την ίδια στιγμή λιγότερο από το 47% των ηγετών τους δηλώνει ότι μπορούν να αντιληφθούν τη βιώσιμη αξία που προκύπτει από αυτό το μετασχηματισμό. Αυτό συμβαίνει κυρίως γιατί αποτυγχάνουν να κατανοήσουν σε βάθος τους πελάτες τους ή να μετατρέψουν εγκαίρως τη γνώση που έχουν σε μια διαφοροποιημένη καινοτομική προσέγγιση. Από την έρευνα προκύπτει επίσης ότι ο επιτυχής μετασχηματισμός είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με μια ριζική επιχειρησιακή και οργανωσιακή αλλαγή, καθώς και με βαθιά αλλαγή στην κουλτούρα του οργανισμού και το 31% των ερωτηθέντων της έρευνας παραδέχτηκε ότι οι οργανισμοί τους δεν είναι σε θέση να εφαρμόσουν καινοτόμες διαδικασίες. Επιπρόσθετα, το 38% των ηγετών αναμένει ότι το επιχειρησιακό μοντέλο του οργανισμού τους θα ανατραπεί σημαντικά σε μεσοπρόθεσμο διάστημα.

## Κομισιόν: Ενίσχυση καινοτόμων έργων

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χορηγεί σχεδόν 36 εκατ. ευρώ για 16 καινοτόμα έργα στο πλαίσιο του τέταρτου γύρου της πρωτοβουλίας «Επιτάχυνση της Καινοτομίας» (FTI), στο πλαίσιο του προγράμματος έρευνας και καινοτομίας της ΕΕ «Ορίζοντας 2020». Τα έργα περιλαμβάνουν σύνθετα υλικά προηγμένης τεχνολογίας για τα πτερύγια ανεμογεννητριών, ρομπότ λείζερ που ανιχνεύει ελαττώματα συγκόλλησης σε κύπη πλοίων, μια εξελιγμένη διάταξη επαναϊμάτωσης που χρησιμοποιείται στην ανάνηψη, τεχνολογίες ωκεάνιας ενέργειας και ένα νέο ταχύτερο σύστημα ελέγχου της ευαισθησίας των βακτηρίων στα αντιβιοτικά. Στα 16 έργα συμμετέχουν 72 εταιρείες από 16 χώρες με στόχο διατεθούν οι καινοτομίες τους στην αγορά ταχύτερα. Ο Κάρλος Μοέδας, Επίτροπος αρμόδιος για την έρευνα, την επιστήμη και την καινοτομία, δήλωσε: «Μέσω του προγράμματος Ορίζοντας 2020, θέλουμε να υποστηρίξουμε τις καινοτόμες επιχειρήσεις ώστε να μπορούν να ανταγωνιστούν στην παγκόσμια αγορά. Με τα πρόσφατα αυτά αποτελέσματα, η συνολική επένδυση ανέρχεται σε 135 εκατ. ευρώ περίπου για την ταχεία πρόσβαση σε ενωσιακή χρηματοδότηση για δραστηριότητες καινοτομίας που είναι κοντά στην αγορά, βοηθώντας έτσι την ευρωπαϊκή έρευνα και ανάπτυξη να διατεθεί με επιτυχία στην αγορά».

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Ιούνιος 2016, Τεύχος 132

### 38. Personal Effectiveness & Behavioral Skills

Κανείς δεν αμφισβητεί ότι οι εργασιακές απαιτήσεις σε μια Ελλάδα που παραπαίει είναι έως και εξωφρενικές αλλά μήπως μπορούμε να κάνουμε κάτι για να γίνουμε πιο αποτελεσματικοί και να διαχειριζόμαστε με περισσότερη ευκολία τα πολλαπλά καθήκοντα; Διότι είναι γεγονός ότι η αποτελεσματικότητα των ανθρώπων τις περισσότερες φορές δεν σχετίζεται με τις ικανότητές τους αλλά με τον τρόπο που τις αξιοποιούν.



### 52. Recruiting & Managing Millennials

Οι Millennials επιθυμούν μία ασφαλή εργασία, χωρίς να είναι διατεθειμένοι να παραμείνουν ολόκληρη τη ζωή τους στην ίδια δουλειά. Ταυτόχρονα, βρίσκονται σε καλό δρόμο ώστε να καταστούν η πιο μορφωμένη γενιά, η οποία αναδύεται για συναντήσει τη σύγχρονη οικονομία της γνώσης. Ανταποκρίνεται όμως αυτή η φήμη στην πραγματικότητα και τι πρέπει να κάνουν οι εταιρείες για να προσελκύσουν και να διαχειριστούν τη νέα, μάλλον πολύπλοκη αυτή γενιά εργαζομένων;

### 58. Downsizing/ Rightsizing

Η απόφαση για downsizing πηγάζει τόσο από τις δυσχερείς οικονομικές συνθήκες, όσο και από εταιρικές αποφάσεις για τη μείωση του προσωπικού προκειμένου να περιοριστούν οι δαπάνες και να διατηρηθούν ή να επιτευχθούν συγκεκριμένοι στόχοι που αφορούν την κερδοφορία. Είναι ίσως μία από τις δυσκολότερες αποφάσεις που μπορεί να πάρει μία εταιρεία, αν και συχνά αποτελεί «μία κάποια λύση» στην προσπάθειά της να παραμείνει ανταγωνιστική και αποδοτική μέσα στο δύσκολο και απαιτητικό σύγχρονο επιχειρείν.